

**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI LARANGAN MENGIKUTI  
SELEKSI CPNS BAGI GURU DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU DI PPMI ASSALAAM SUKOHARJO**



**Penulisan Hukum**

**(SKRIPSI)**

Disusun dan Diajukan Untuk

Melengkapi Persyaratan Guna Meraih Derajat Sarjana Hukum

Pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Oleh :

**HERI WIDI ADMIOKO**

**E0005182**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2009**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**Penulisan Hukum (Skripsi)**

**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI LARANGAN MENGIKUTI  
SELEKSI CPNS BAGI GURU DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU DI PPMI ASSALAAM SUKOHARJO**

**Disusun oleh :**

**HERI WIDI ADMOKO**

NIM: E.0005182

**Disetujui untuk Dipertahankan**

**Dosen Pembimbing**

**LEGO KARJOKO, S.H., M.H**

**NIP. 131 792 948**

## **PENGESAHAN PENGUJI**

Penulisan Hukum ( Skripsi )

### **TINJAUAN YURIDIS MENGENAI LARANGAN MENGIKUTI SELEKSI CPNS BAGI GURU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PPMI ASSALAAM SUKOHARJO**

Disusun oleh :

**HERI WIDI ADMOKO**

**NIM : E0005182**

Telah diterima dan disahkan oleh Tim Penguji Penulisan Hukum ( Skripsi )

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 30 Juli 2009

#### **TIM PENGUJI**

1. Purwono Sungkowo R, S.H ( ..... )  
NIP. 131 570 153  
Ketua
2. Pius Triwahyudi, S.H, M.S ( ..... )  
NIP. 131 814 598  
Sekretaris
3. Lego Karjoko, S.H, M.H ( ..... )  
NIP. 131 792 948  
Anggota

MENGETAHUI

Dekan,

Mohammad Jamin, S.H, M.Hum.

NIP.131 570 154

## MOTTO

*Ya Rabbku, berilah aku ilham untuk tetap mensyukuri nikmat-Mu yang telah Engkau anugerahkan kepadaku dan kepada dua orang ibu bapakku dan untuk mengerjakan amal saleh yang Engkau ridhai; dan masukkanlah aku dengan rahmat-Mu ke dalam golongan hamba-hamba-Mu yang saleh*

*- QS. An-Naml :19 -*

*Berikan semua orang telinga Anda, tetapi berikan sedikit orang suara Anda.*

*- Shakespeare -*

*Lakukan apa yang takut anda lakukan,  
maka rasa takut itu akan hilang dengan munculnya kebahagiaan.*

*- Penulis -*

*Kemudahan dan kejujuran bukan suatu kemenangan.  
Karena kemudahan adalah sebuah awal dari kesulitan, hambatan, dan rintangan  
dalam menemukan kunci keberhasilan yang sempurna.*

*- Penulis -*

*Sifat buruk tidak untuk sesali, tapi yang terpenting adalah bagaimana sifat buruk  
itu ditaklukkan sebagai awal dari suatu pencapaian yang sukses.*

*- Penulis -*

*Manusia ibarat sebutir mutiara.  
Mutiara apabila berada dalam tumpukan pasir, maka akan lebih mudah untuk  
ditemukan karena sinar kemilaunya.*

*Manusia diantara orang-orang di sekitarnya, akan terkelupas kemelutnya dan  
lebih dihargai karena kelebihan yang berbeda diantara yang lain.*

*- Penulis -*

## PERSEMBAHAN

*Karya kecil ini penulis persembahkan kepada :*

- *Allah SWT, Pencipta Tahta Langit dan Bumi, yang senantiasa memberikan warna-warni alur kehidupan pada umat-Nya;*
- *Bapak & ibuk yang telah memberi kasih, sayang, serta kehangatan dalam perjalanan Penulis;*
- *Adik2ku dek Ria, dek Wahyu yang selalu memberikan semangat serta candaan yang hangat bagi Penulis;*
- *Sahabat-sahabatku hanif, wawan, heri wagiman, roni, wayu, budi, rusti, mas heru, mas yudho, mas andi, fahmi, endrika, kru triple.net, kru magang kejaksaan boyolali ;*
- *Smua pihak yang telah membantu penulis selama studi di fak hukum UNS yang tidak dpt penulis sebutkan satu persatu, trimakasih;*
- *Almamaterku, Universitas Sebelas Maret Surakarta*

## ABSTRAK

Heri Widi Admoko, 2009. **“TINJAUAN YURIDIS MENGENAI LARANGAN MENGIKUTI SELEKSI CPNS BAGI GURU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PPMI ASSALAAM SUKOHARJO”**.  
Penulisan Hukum ( SKRIPSI ), Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret  
Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji mengenai larangan mengikuti seleksi cpns bagi guru dalam perjanjian kerja waktu tertentu di ppmi assalaam serta akibat hukum terhadap hubungan kerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, baik sebelum perubahan maupun setelah perubahan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No.25 tahun 2001 tentang ratifikasi konvenan internasional hak ekonomi, sosial dan budaya, Kepmenakertrans No.Kep.100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan PKWT serta sumber lain yang berupa buku-buku dan bahan-bahan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah studi pustaka. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan konsep (*conceptual approach*). Analisis data menggunakan analisis data kualitatif, Teknik analisis data ini dilakukan melalui logika induksi (dari hal khusus ke hal umum), yaitu suatu logika dalam penelitian yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari kasus individual nyata menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa ketentuan pasal 2 ayat (4) mengenai larangan mengundurkan diri bagi guru kontrak dari pekerjaannya dengan alasan apapun (mendaftar, mengikuti CPNS, dan alasan lain yang mengganggu kinerja di PPMI Assalaam bertentangan dengan syarat sahnya perjanjian kerja. Hal tersebut terlihat dengan tidak terpenuhinya unsur di dalam syarat sahnya perjanjian kerja berupa adanya kesepakatan serta causa yang halal di dalam ketentuan pasal 1320 KUHPerdata maupun ketentuan pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pembuatan perjanjian kerja tersebut belum memenuhi unsur kesepakatan dari para pihak karena masih terdapat dominasi oleh salah satu pihak. Ketentuan pasal 2 ayat (4) tersebut bertentangan dengan syarat causa yang halal dimana isi ketentuan mengenai larangan mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan alasan apapun (mendaftar, mengikuti seleksi CPNS dan alasan apapun bagi guru PPMI Assalaam bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Saran yang dapat diberikan adalah perlunya pengkajian lebih mendalam oleh para pihak PPMI Assalaam mengenai pembuatan surat perjanjian kerja waktu tertentu dengan lebih memperhatikan ketentuan syarat sah perjanjian kerja guna

mewujudkan suatu perjanjian kerja yang baik sesuai dengan syarat sah perjanjian yang telah diatur di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## ABSTRACT

Widi Admoko Heri, 2009. **"OVERVIEW OF THE Juridical Prohibition Following Selection CPNS FOR GURU IN AGREEMENT TO WORK IN A PARTICULAR TIME PPMI Assalaam Sukoharjo."** Writing Law (Skripsi), Faculty of Law, University of Sebelas Maret Surakarta.

This study aims to identify and examine the restrictions on the selection CPNS for teachers working in the agreement at a particular time in ppmi Assalaam and legal consequences of the working relationship. This type of research, including research of legal normative descriptive. Type of data used in this research is secondary data which consists of the Basic Law of the Republic of Indonesia in 1945, both before and after the change the changes, the Book of Law Civil Law, UU No. 13 of 2003 on Labor, UU No.39 of 1999 on Human Rights, UU No.25 of 2001 Tantang ratification konvenan international rights economic, social and cultural, Kepmenakertrans No.Kep.100/Men/VI/2004 implementation of the provisions PKWT and other sources that the form of books and materials related to the issues examined. Data collection techniques used are library studies. The approach used is the concept of the approach (Conceptual approach). Analysis of data using qualitative data analysis, Technical analysis of this data is done through logical induction (from special case to the public), that is a logic that is used in research to draw conclusions from individual cases became evident that the general conclusions. Based on research that was done to obtain the results that the provisions of Article 2 paragraph (4) the prohibition of the teachers resigned from their jobs with the contract for any reason (sign up, follow CPNS, and other reasons that the performance in PPMI Assalaam against the legality of conditions of employment. This are not visible with terpenuhinya elements in terms of legality in the form of workplace agreements and the agreement of that on the causa in the provision of article 1320 KUHPerdara and Article 52 provisions of paragraph (1) of Law No. 13 Year 2003 About Employment. Pembuatan agreement has yet to fulfill the work of the agreement of the parties because there is still dominated by one party. Terms of Article 2 paragraph (4) is incompatible



with the requirements causa where the contents of that provision on the prohibition resign from their jobs for any reason (you, the selection of CPNS and the reason for any teacher PPMI Assalaam conflict with provisions of regulations - in effect an invitation. Suggestions can be given is the need of more in-depth by the parties PPMI Assalaam agreement on the creation of employment at a particular time, more attention to the legal provisions of the agreement terms of the agreement in order to achieve a good work in accordance with the terms of the legal agreement has been stipulated in the provisions of regulations invitation and regulations.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum ini dengan judul **“Tinjauan Yuridis Mengenai Larangan Mengikuti Seleksi CPNS bagi Guru dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PPMI Assalaam Sukoharjo**. Penulisan hukum ini merupakan syarat untuk memperoleh derajat sarjana dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini tidak mungkin selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak.. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan tarima kasih kepada :

1. Bapak Moh Jamin, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum UNS yang telah memberi izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Wasis Sugandha, S.H.,M.H selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
3. Pujiono, S.H,M.H selaku Pembimbing Akademik Penulis yang telah memberi bimbingan dan semangat selama penulis menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum UNS.
4. Bapak Lego Karjoko S.H.,M.H selaku ketua PPH sekaligus sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dan memberikan banyak masukan serta saran demi kemajuan penulis dan sempurnanya penulisan.
5. Bapak dan Ibu Dosen seta karyawan Fakultas Hukum UNS yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga dapat dijadikan bekal dalam penulisan skripsi ini.
6. Keluarga bapak & Ibu (Pardjo & Hariyanti), adik-adik ( Ria Ning Tyas & Wahyu Hartati & Hanif) di rumah yang selalu menyayangi dan memberikan semangat kepada penulis dalam menjalani hidup.
7. Keluarga Om Lurah yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dalam meniti bangku pendidikan.

8. Sahabat-sahabat penulis selama menempuh perkuliahan di fakultas hukum UNS, Roni, Heri, Endrika, Galih, Fahmi, Adit, Comper, Andre', Yudho, Heru, Andi, terimakasih atas semua bantuan tanpa pamrih dan sumbangan pemikirannya.
9. Teman-teman dan penghuni kos "Klampis Irenk" Pak dan Bu Min, mas Yanto, Sus, Tri, Habibi, Lilik, Mas Andi, Sidiq, Ryan, Faris, Nanang, dan teman-teman kos yang lain, terima kasih atas semua bantuannya
10. Kawan-kawan pejuang di Triple.net Wayu, Hanif, Roni, Mbak Rusty, Budi, Mas Yudho, Mas heru yang telah banyak membantu baik sarana fasilitas maupun waktu demi lancarnya penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman FH angkatan'05 yang selama ini telah bersama-sama membawa nama besar Almamater tercinta dengan segala suka dan duka.
12. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam bantuannya baik dorongan moril dan sebagainya , terima kasih atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan lapang dada seluruh saran dan kritikan yang bersifat membangun akan penulis terima.

Demikian mudah-mudahan penulisan hukum ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama untuk penulisan, akademisi, praktisi serta masyarakat umum.

Surakarta, Juli 2009

Penulis

**HERI WIDI ADMOKO**

**E0005182**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Metode Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Kerangka Teori .....	12
1. Tinjauan umum tentang Hak-Hak Dasar Pekerja dalam Peraturan Perundang-undangan.....	12
2. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja.....	17
B. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Klausula Perjanjian Kontrak Kerja Tentang Larangan Mengundurkan Diri guna Mengikuti Seleksi CPNS bagi Guru PPMI Assalaam dalam Peraturan Perundang – undangan Ketenagakerjaan. .....	34
B. Implikasi Hukum Ketentuan Pasal 2 ayat (4) Mengenai Larangan Mengundurkan Diri guna Mengikuti Seleksi CPNS Terhadap Hubungan Kerja .....	40
BAB IV PENUTUP.....	55

A. Simpulan .....	56
B. Saran-saran .....	57

## DAFTAR PUSTAKA

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	Kontrak Kerja Antar Waktu PPMI Assalaam No.139/PPMIA/01/II/2009
Lampiran II	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/MEN/VI/2004

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara Indonesia adalah negara hukum, segala sesuatunya diatur di dalam ketentuan peraturan perundang – undangan. Demikian juga mengenai perihal bidang ketenagakerjaan guna memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Di dalam perkembangannya hubungan antara pekerja dan pengusaha di era modern seperti saat ini telah mengalami banyak kemajuan. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya ketentuan-ketentuan hukum yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan pengusaha tersebut. Setiap hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasari dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Pemerintah dalam hal ini tidak melepaskan diri dengan menyerahkan kepada para pihak saja, akan tetapi turut serta pula berdasarkan pada ketentuan – ketentuan di dalam perundang – undangan. Hal ini dikarenakan ketakutan akan sifat dominan daripada pengusaha terhadap pihak pekerja sehingga seringkali terjadi hubungan kerja yang berat sebelah. Selain hal tersebut juga guna melaksanakan apa yang diamanahkan di dalam bunyi sila kelima Pancasila yang berbunyi : “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Salah satu keadilan yang dimaksudkan di dalam ketentuan sila kelima Pancasila tersebut adalah keadilan di dalam syarat – syarat ketenagakerjaan maupun hubungan kerja. Hal ini guna mewujudkan keadilan antara pihak – pihak di dalam suatu hubungan kerja keduanya.

Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan sekaligus melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan tidak terbatas dari pengusaha dengan menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Hukum ketenagakerjaan ini dapat bersifat perdata (privat) maupun dapat bersifat

publik. Dikatakan bersifat perdata karena mengatur kepentingan orang perorangan, dalam hal ini adalah antara pekerja dan pengusaha, yaitu dengan mengadakan suatu perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri diatur di dalam ketentuan KUH Perdata buku Ke-III. Di samping bersifat perdata hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik karena dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur dalam masalah-masalah ketenagakerjaan dimana terdapat larangan sanksi-sanksi di dalam peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan ketenagakerjaan.

Istilah perjanjian kerja di dalam kitab KUH Perdata Pasal 1601 huruf a menyebutkan bahwa yang di maksud dengan : “ perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang kesatu buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lainnya., si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Di sebutkan pula pada sumber yang lain, yaitu di dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang memberikan pengertian sebagai berikut : “ perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Dengan melihat ketentuan pasal-pasal di atas maka dapat kita lihat bahwa guna untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pengusaha dan pekerja maka kedua belah pihak di berikan kesempatan oleh undang-undang untuk membuat kesepakatan bersama. Adapun kesepakatan antara kedua belah pihak ini dituangkan dalam bentuk suatu perjanjian kerja yang mana nantinya berlaku sebagai undang-undang yang harus ditaati oleh kedua belah pihak. Adapun isi daripada perjanjian kerja tersebut meliputi hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dipenuhi dan dipatuhi oleh kedua belah pihak. Hal ini dikarenakan suatu perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian yang sah maka perjanjian kerja tersebut mengikat pada pihak-pihak yang membuatnya sebagai undang-undang.



Menurut ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata syarat-syarat yang harus dipenuhi di dalam pembuatan suatu perjanjian yaitu :

1. sepakat
2. kecakapan
3. suatu hal tertentu
4. suatu sebab yang halal

Sedangkan menurut ketentuan pasal 52 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan syarat-syarat yang harus di penuhi di dalam pembuatan suatu perjanjian kerja meliputi :

1. kesepakatan kedua belah pihak
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. adanya pekerjaan yang di perjanjikan
4. pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kenyataan menunjukkan masih terdapat pelanggaran dalam pembuatan perjanjian kerja di sekolah-sekolah islam terpadu. Pelanggaran ini utamanya berkenaan dengan syarat pertama dan keempat, yaitu mengenai kesepakatan para pihak dan bahwa isi perjanjian haruslah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (causa yang halal). Kedua syarat ini merupakan syarat pokok di mana apabila dilanggar maka perjanjian kerja yang telah di buat tersebut terancam untuk batal demi hukum atau dapat dibatalkan.

Di dalam pembuatan perjanjian kerja dapat kita lihat bahwa perjanjian kerja antara pihak yayasan dan guru kontrak sebenarnya bukanlah atas kesepakatan para pihak. Hal ini dikarenakan perjanjian tersebut merupakan dibuat oleh satu pihak saja, yaitu pihak yayasan sekolah islam terpadu sedangkan guru kontrak mau tidak mau harus menyetujui isi dari perjanjian tersebut guna diterima oleh lembaga sekolah islam terpadu tempatnya bekerja. Di samping itu pada isi ketentuan dari perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu mengenai klausa di

dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu di beberapa sekolah islam terpadu di eks karisidenan Surakarta yang mencantumkan larangan bagi para guru untuk mengundurkan diri termasuk mengikuti seleksi CPNS. Klausula larangan mengikuti seleksi CPNS bagi para guru kontrak ini akan banyak kita temukan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu di sekolah-sekolah islam terpadu seperti PPMI Assalaam, TK/SD/SMA AL Firdaus, SDIT Nurul Hidayah, MTS/SMA Ta'mirul Islam, MTS/SMA Al mu'ayat, dll. Dengan adanya klausula larangan tersebut maka secara tidak langsung hak kebebasan bagi guru untuk memilih pekerjaan yang lebih layak guna meningkatkan taraf kehidupannya pun secara tidak langsung terenggut. Ketentuan ini sangat merugikan pihak guru kontrak dan menguntungkan pihak yayasan pengelola sekolah islam terpadu sebagai pembuat kontrak perjanjian kerja tersebut

Penelitian ini difokuskan pada isi ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu di PPMI Assalaam pada Pasal 2 ayat (4) yang mencantumkan klausula larangan bagi guru kontrak PPMI Assalaam mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan alasan apapun (mendaftar, mengikuti seleksi CPNS dan alasan lain yang mengganggu kinerja di PPMI Assalaam. Hal ini jelas sekali tidak benar karena kebebasan memilih pekerjaan yang layak dan meningkatkan taraf hidupnya dijamin dan dilindungi oleh negara. Dengan dasar alasan loyalitas bagi guru terhadap instansi PPMI Assalaam sangatlah tidak benar untuk melegalkan klausula tersebut. Oleh karena di dalam perjanjian kerja pihak guru berkedudukan sebagai pihak yang lemah di mana hanya menerima suatu perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pihak PPMI Assalaam yang pastinya bertujuan untuk kepentingan dan menguntungkan pihak instansi PPMI Assalaam saja. Pihak instansi PPMI Assalaam menerima pekerja guru kontrak jika hanya membutuhkan saja, pencantuman klausula tersebut oleh pihak PPMI Assalaam digunakan untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini melanggar kebebasan tiap warga negara (termasuk guru) untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dilindungi oleh undang-undang. Ketentuan Pasal 28 E ayat (1)

UUD 1945 yang berbunyi “ bahwa setiap orang bebas memeluk dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan, memilih tempat tinggal, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta kembali”. Selain itu juga terdapat di dalam ketentuan lainnya yaitu bunyi Ketentuan Pasal 27 Konstitusi Republik Indonesia Serikat ayat (1) yang berbunyi : “setiap warga negara menurut syarat-syarat kesanggupan, berhak atas pekerjaan yang ada, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan dan berhak pula atas syarat-syarat perburuhan yang ada”. Sedangkan pada Ketentuan lain pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “Tiap-Tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan ketentuan Pasal tersebut dapat kita lihat bahwa konstitusi kita memberikan perlindungan kepada para guru kontrak di PPMI Assalaam untuk bebas memilih pekerjaan yang dikehendaki.

Dengan penjelasan di atas mengenai keabsahan dari pada suatu perjanjian kerja waktu tertentu dan adanya permasalahan dalam pemenuhan syarat sahnya suatu perjanjian perlindungan terhadap hak-hak warga negara dalam kebebasan memilih pekerjaan yang adil dan layak bagi kemanusiaan khususnya bagi guru di instansi PPMI Assalaam, maka penulis memilih judul penulisan hukum ini dengan judul “Tinjauan Yuridis Mengenai Larangan Mengikuti seleksi CPNS bagi Guru dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PPMI Assalaam Sukoharjo.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan atas latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka perumusan yang diangkat dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ketentuan dalam Pasal 2 ayat (4) di dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang mencantumkan klausula larangan bagi guru kontrak PPMI

Assalaam mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan alasan apapun (mendaftar, mengikuti seleksi CPNS dan alasan lain yang mengganggu kinerja di PPMI Assalaam tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?

2. Apa implikasi hukum ketentuan Pasal 2 ayat (4) dalam perjanjian kerja tersebut terhadap hubungan kerja antara guru dengan Instansi PPMI Assalaam?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan mengenai isi ketentuan Pasal 2 ayat 4 dalam perjanjian kerja waktu tertentu PPMI Assalaam menyatakan larangan mengundurkan diri bagi guru kontrak guna mengikuti seleksi CPNS dilihat dari perlindungan terhadap hak kebebasan tiap warga negara untuk memilih pekerjaan yang adil dan layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanahkan oleh perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Menjelaskan implikasi hukum terhadap hubungan kerja isi ketentuan klausula larangan bagi guru kontrak PPMI Assalaam mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan alasan apapun (mendaftar, mengikuti seleksi CPNS dan alasan lain yang mengganggu kinerja di PPMI Assalaam di dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang di dalamnya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perlindungan terhadap hak asasi manusia untuk kebebasan memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya terkait dengan hukum ketenagakerjaan dan bagi hukum ketenagakerjaan secara lebih luas.
- b. Bagi PPMI Assalaam, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu untuk mewujudkan perjanjian kerja yang sesuai dengan syarat sahnya perjanjian kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan pengetahuan mengenai bentuk-bentuk isi ketentuan di dalam suatu perjanjian kerja yang sesuai dengan syarat sahnya suatu perjanjian kerja utamanya berkenaan dengan syarat bahwa isi ketentuan perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Guna memberikan pengetahuan kepada semua pihak tentang perjanjian kerja utamanya bagi pihak PPMI Assalaam dan guru kontrak yang sering mengadakan hubungan kerja atas dasar suatu perjanjian kerja yang telah di buat oleh kedua belah pihak.

## **E. Metode Penelitian**

Inti dari pada metodologi dalam setiap penelitian hukum adalah menguraikan tentang tata cara bagaimana suatu penelitian hukum itu harus dilaksanakan. Sebagai uraian tentang tata cara (teknik) penelitian yang harus dilakukan, maka Metode Penelitian Hukum pada pokoknya mencakup uraian mengenai:

### 1. Jenis Penelitian

Penulisan hukum (skripsi) dengan judul “TINJAUAN YURIDIS MENGENAI LARANGAN MENGIKUTI SELEKSI CPNS BAGI GURU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PPMI ASSALAAM SUKOHARJO” ini termasuk penelitian hukum normatif,

yang juga bisa disebut sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian hukum doktrinal karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain. Sedangkan disebut sebagai penelitian kepustakaan disebabkan penelitian dalam penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan.

## 2. Sifat Penelitian

Preskriptif dimana memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya merupakan hal yang esensial dari penelitian hukum. Baik untuk keperluan praktik maupun untuk penulisan akademis, preskripsi yang diberikan menentukan nilai penelitian tersebut, maka langkah terakhir dari suatu penelitian yaitu memberikan preskripsi berupa rekomendasi untuk menghilangkan klausula mencantumkan klausula larangan bagi guru kontrak PPMI Assalaam mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan alasan apapun (mendaftar, mengikuti seleksi CPNS dan alasan lain yang mengganggu kinerja di PPMI Assalaam dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PPMI Assalaam).

## 3. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Peter Mahmud Marzuki, 2007: 93). Pendekatan ini dilakukan dengan mendekati masalah yang diteliti dengan menggunakan sifat hukum yang normatif, karena dalam penelitian ini hukum dikonsepsikan sebagai norma-norma tertulis yang dibuat oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Pengkajian yang dilakukan hanyalah terbatas pada peraturan perundang-undangan (tertulis) yang terkait dengan masalah yang diteliti, dalam hal ini yaitu Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di PPMI Assalaam.

#### 4. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan data sekunder. Karena penelitian yang dilakukan penulis termasuk penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, maka data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber pertama, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian, dan sebagainya.

Adapun bahan-bahan hukum yang penulis pergunakan meliputi:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, baik sebelum perubahan maupun setelah perubahan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No.25 tahun 2001 tentang ratifikasi konvensi internasional hak ekonomi, sosial dan budaya, Kepmenakertrans No.Kep.100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan PKWT.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer seperti; rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel majalah dan koran, pendapat pakar hukum maupun makalah-makalah yang berhubungan dengan topik penulisan ini.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum penunjang yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, dan kamus bahasa, ensiklopedi.

Hal itu sedikit berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki bahwa penelitian hukum tidak mengenal adanya data. Untuk memecahkan isu hukum sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan-bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan (Peter Mahmud Marzuki, 2007: 141). Selain itu, di dalam penelitian hukum baik untuk keperluan praktis maupun untuk keperluan akademis juga diperlukan bahan non-hukum yang relevan dengan isu hukum yang diangkat untuk membantu menelaah isu hukum itu.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian normatif, sehingga dalam pengumpulan datanya dilakukan dengan studi kepustakaan/studi dokumen. Teknik ini merupakan cara pengumpulan data dengan membaca, mempelajari, mengkaji, dan menganalisis serta membuat catatan dari buku literatur, peraturan perundang-undangan, dokumen dan hal-hal lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## 6. Teknik Analisis Data



Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan logika deduktif. Menurut Johny Ibrahim yang mengutip pendapatnya Bernard Arief Shiharta, logika deduktif merupakan suatu teknik untuk menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum menjadi kasus yang bersifat individual (Johny Ibrahim, 2006: 249). Sedangkan Prof. Peter Mahmud Marzuki yang mengutip pendapatnya Philipus M. Hadjon menjelaskan metode deduksi sebagaimana silogisme yang diajarkan oleh Aristoteles, penggunaan metode deduksi berpangkal dari pegajuan premis major (pernyataan bersifat umum). Kemudian diajukan premis minor (bersifat khusus), dari kedua premis itu kemudian ditarik suatu kesimpulan atau *conclusion* (Peter Mahmud Marzuki, 2007: 47). Jadi yang dimaksud dengan pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif adalah menjelaskan sesuatu dari hal-hal yang sifatnya umum, selanjutnya menarik kesimpulan dari hal itu yang sifatnya lebih khusus.

Sehingga premis mayor dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, baik sebelum perubahan maupun setelah perubahan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No.25 tahun 2001 tentang ratifikasi konvensi internasional hak ekonomi, sosial dan budaya, Kepmenakertrans No.Kep.100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan PKWT. Sedangkan sebagai premis minornya adalah pencantuman klausula larangan bagi guru kontrak PPMI Assalaam mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan alasan apapun (mendaftar, mengikuti seleksi CPNS dan alasan lain yang mengganggu kinerja di PPMI Assalaam dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan implikasi hukumnya bagi hubungan kerja. Selanjutnya dengan silogisme deduktif diperoleh kesimpulan bahwa ketentuan Pasal 2 ayat (4) dalam perjanjian kerja di PPMI Assalaam sesuai ataukah bertentangan dengan kebebasan warga negara untuk memilih pekerjaan yang layak dan adil bagi

kemanusiaan sebagaimana diamanahkan di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kemudian dianalisis mengenai implikasi hukum terhadap isi ketentuan Pasal 2 ayat (4) dalam perjanjian kerja tersebut.

## **F. Sistematika Skripsi**

Dalam Penulisan skripsi ini, sistematika penulisan terdiri dari empat bab sebagai berikut:

**BAB I** mengenai pendahuluan yang mencakup latar belakang permasalahan yang akan ditulis; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; metode penulisan; dan sistematika penulisan.

**BAB II** tentang tinjauan pustaka terdiri dari kerangka teori dan kerangka pemikiran. Dalam kerangka teori diuraikan tinjauan umum tentang hak-hak dasar pekerja dalam peraturan perundang-undangan meliputi hak-hak dasar di dalam UUD NKRI tahun 1945, hak-hak dasar pekerja dalam UU No 39 Tahun 1999, hak-hak dasar pekerja dalam UU No 13 tahun 2003, hak-hak dasar pekerja dalam konvensi hak ekonomi sosial budaya dan hak-hak dasar pekerja dalam pernyataan sedunia tentang HAM, tinjauan umum tentang perjanjian hubungan kerja yang meliputi unsur dan sifat hubungan kerja dan perjanjian kerja. Dalam bab ini juga dijelaskan mengenai kerangka pemikiran, yang digunakan penulis dalam menjawab permasalahan mengenai sah tidaknya suatu ketentuan kontrak di dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu di PPMI Assalaam dan bagaimanakah implikasi hukumnya terhadap hubungan kerja antara guru dengan PPMI Assalaam.

**BAB III** mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan mengenai ketentuan Pasal 2 ayat ( 4 ) di dalam perjanjian kontrak

kerja di PPMI Assalaam yang melarang bagi guru untuk mengundurkan diri jika mengikuti seleksi CPNS dikaitkan dengan kebebasan untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanahkan oleh Undang-Undang. Dari uraian mengenai isi ketentuan perjanjian tersebut maka dapat kita melihat apakah isi ketentuan Pasal 2 ayat (4) tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya apa implikasi hukum yang isi ketentuan Pasal 2 ayat (4) terhadap hubungan kerja.

**BAB IV** mengenai penutup, yang terdiri atas simpulan dan saran diuraikan jawaban permasalahan bahwa klausula larangan bagi guru kontrak PPMI Assalaam mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan alasan apapun (mendaftar, mengikuti seleksi CPNS dan alasan lain yang mengganggu kinerja di PPMI Assalaam di dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PPMI Assalaam bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan perlindungan hak kebebasan untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan bagaimana implikasi hukumnya terhadap hubungan kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Tinjauan Umum Tentang Hak-Hak Dasar Pekerja dalam Peraturan Perundang-undangan.**

Secara harfiah yang dimaksud dengan hak-hak asasi manusia adalah hak pokok dan hak dasar. Jadi hak asasi ini merupakan hak yang bersifat fundamental, sehingga keberadaannya merupakan suatu keharusan, tidak dapat diganggu gugat, bahkan harus dilindungi, dihormati, dan dipertahankan dari segala macam ancaman, gangguan, hambatan dan gangguan dari manusia lainnya. Hak asasi manusia adalah hak dasar atau hak pokok yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak asasi ini menjadi dasar hak dan kewajiban yang lain. Menjadi kewajiban pemerintah atau negara hukum untuk mengatur pelaksanaan hak-hak asasi ini yang berarti menjamin pelaksanaannya, mengatur pembatasan-pembatasannya demi kepentingan umum, kepentingan bangsa dan negara. Penandatanganan yang dilakukan Indonesia atas 2 (dua) Kovenan HAM Internasional (ICCPR dan ICESCR) untuk saat ini harus dinilai penting. Paling tidak pemerintah mempunyai ikatan moral dan ikatan hukum untuk menerapkan kewajiban-kewajiban dalam Kovenan tersebut ke dalam hukum nasional. Pemerintah harus terus mengupayakan agar perlindungan terhadap setiap subyek hukum dapat dilakukan sebagaimana tercantum dalam RANHAM (Andi Santika, 2007 : 20). Namun demikian Ratifikasi terhadap perjanjian hak asasi manusia tidak memiliki dampak positif langsung terhadap ketaatan negara dalam praktik dan bahkan memiliki dampak negatif yang signifikan berkaitan dengan meningkatnya perilaku represif

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hak asasi manusia itu ada justru karena kemanusiaannya itu. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki harkat dan martabat yang tidak pernah akan ada pada makhluk lain., sehingga hanya pada manusialah hak asasi itu apa adanya. Hak asasi manusia tidak dapat dicabut oleh siapapun, sebab pencabutan hak asasi manusia berarti hilangnya sifat kemanusiaan yang ada pada diri manusia. Hak asasi manusia merupakan sesuatu hak yang diawali, bukan sesuatu pemberian dari suatu masyarakat atau negara, hak itu adalah hak hidup dengan segala kebebasannya untuk menyatakan cipta, rasa dan karsa dalam memenuhi kehidupan hidupnya.

Berlandaskan dari uraian di atas, maka hak-hak asasi Manusia meliputi keseluruhan penjabaran dari hak hidup itu, atau segala sesuatu usaha untuk kelangsungan hidup manusia. Hak-hak itu antara lain : hak untuk memperoleh penghidupan; hak untuk memperoleh kesehatan, hak untuk memperoleh lingkungan yang sehat; hak untuk memperoleh pekerjaan layak dll.

Kebebasan untuk memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan adalah termasuk hak asasi manusia yang perlu untuk dilindungi. Hal ini dapat kita lihat di dalam penjabaran sila kelima pancasila yang berbunyi kemanusiaan yang adil dan beradab. Wujud hak asasi manusia dalam sila kelima pancasila dapat berupa hak untuk hidup layak, penjaminan hak milik, hak atas jaminan sosial, hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, hak atas upah yang layak, kesehatan, lingkungan yang bersih, pendidikan, perumahan dan masih banyak lagi yang lainnya. Dalam kaitan itu negara Indonesia telah memberi perlindungan dalam UUD 1945.

Dengan demikian sebenarnya tujuan yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah suatu masyarakat, bangsa dan negara yang adil

dan makmur, materiil dan spirituil, jasmani dan rohani berdasarkan Pancasila dalam wadah negara kesatuan republik Indonesia. Dalam hal perlindungan hak manusia untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan masuk dalam aspek perwujudan hak asasi manusia dalam bidang ekonomi yang meliputi :

- a. setiap orang berhak untuk memperoleh nafkah, setiap orang berhak atas pekerjaan;
- b. setiap orang berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c. setiap orang berhak atas jaminan keselamatan kerja;
- d. semua lapangan kerja terbuka bagi setiap orang tanpa memandang perbedaan kelamin, asal, keturunan, agama, keyakinan, politik, warna kulit, dan lain sebagainya.

Adapun hak – hak tersebut terdapat di dalam ketentuan perundang-undangan sebagai berikut :

- a. Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Konstitusi kita telah memberikan jaminan perlindungan hak asasi manusia di bidang kebebasan untuk memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut:

- 1) Ketentuan Pasal 27 Konstitusi Republik Indonesia Serikat ayat (1) yang berbunyi : “setiap warga negara menurut syarat-syarat kesanggupan, berhak atas pekerjaan yang ada, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan dan berhak pula atas syarat-syarat perburuhan yang ada”;
- 2) Ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Sementara (UUDS 1950) ayat (1) yang berbunyi : “setiap warga negara sesuai dengan kecakapannya berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan” dan (2) yang berbunyi : “setiap orang berhak dengan bebas

memilih pekerjaan dan berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil”;

- 3) Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “Tiap-Tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ketentuan pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi kemanusiaan.

- 4) Ketentuan Pasal 28 E ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “ bahwa setiap orang bebas memeluk dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan, memilih tempat tinggal, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta kembali”

b. Pernyataan sedunia tentang hak-hak asasi manusia ( Deklarasi HAM )

Perlindungan hak dasar pekerja di dalam Pasal 23 ayat :

1. yang berbunyi : “setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan,berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap kepada pengangguran”.
2. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
3. Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Sedangkan pada ketentuan lain, yaitu perlindungan hak dasar pekerja di dalam Pasal 25 ayat (1) yang berbunyi : “Setiap orang berhak atas tingkat hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk hak atas pangan, pakaian, perumahan dan perawatan kesehatan serta pelayanan sosial yang diperlukan, dan berhak atas jaminan pada saat menganggur, menderita sakit, cacat, menjadi janda/duda, mencapai usia lanjut atau keadaan lainnya yang mengakibatkan kekurangan nafkah, yang berada di luar kekuasaannya”.

c. Undang-Undang No 11 Tahun 2005 Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam Konvenan Internasional Hak Ekonomi Sosial Budaya

Perlindungan terhadap hak dasar pekerja terdapat dalam pasal 6 yang : “mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini. negara mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya : (i). upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa pembedaan apapun, khususnya bagi perempuan harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. (ii) kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka dengan ketentuan-ketentuan konvenan ini. Dua Kovenan HAM internasional, yang sekarang ini sudah diratifikasi dengan Undang-Undang 11 tahun 2005 (untuk Kovenan Ekonomi, Sosial, Budaya), dan dengan Undang-Undang 12 tahun 2005 (untuk Kovenan Sipil dan Politik), mempunyai muatan sejarah dan ‘otoritas yang mengikat’, yang membuat dua Kovenan ini sebagaimana adanya sekarang. Fakta pertama yang paling jelas adalah bahwa 2 (dua)



Kovenan Internasional ini terkait dengan mekanisme Komisi HAM PBB, dan disahkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 16 Desember 1966, dengan resolusi 2200a (XXI). (Henry Simarmata, 2007 : 1).

d. Hak-Hak Dasar Pekerja dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 5 yang berbunyi : “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Penjelasan : di dalam bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian menunjukkan bahwa guru kontrak PPMI Assalaam juga merupakan bagian dari tenaga kerja yang memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan.

e. Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Perlindungan terhadap hak kebebasan memilih pekerjaan juga diatur di dalam ketentuan perundang-undangan lainnya di antaranya ketentuan Pasal 38 ayat 9 (1) UU No.39 tahun 1999 ayat (1) yang berbunyi : “setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapannya dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak” sedangkan dalam ayat (2) berbunyi : “setiap orang berhak bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

## **2. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja**

### **a. Pengertian dan Pengaturan Hubungan Kerja**

Pengertian hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha

dalam perusahaan yang berlangsung dalam batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak (Abdul Rahman Budiono, 1986 : 18). Sedangkan menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Adapun definisi Hubungan Kerja di dalam UU No. 13 Tahun 2003, pasal 1 ayat (15) yang menyatakan: “hubungan kerja adalah hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan”. Dengan demikian berdasarkan pengertian diatas maka terdapat 3 unsur (faktor) yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu :

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- 2) Adanya perintah (adanya hubungan atasan dan bawahan);
- 3) Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur di atas tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak, yaitu hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, begitu juga sebaliknya hak dan kewajiban bagi pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai :

- 1) Pembuatan perjanjian kerja, yaitu merupakan titik tolak adanya hubungan kerja;
- 2) Kewajiban buruh yaitu melakukan pekerjaan sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut;

- 3) Kewajiban majikan/pengusaha, yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah;
- 4) Berakhirnya hubungan kerja;
- 5) Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Adapun menurut ketentuan-ketentuan KUHPerdara, kewajiban-kewajiban pengusaha meliputi :

- 1) pengusaha berkewajiban membayar upah yang telah diperjanjikan kepada buruh (Pasal 1602 KUH Perdata);
- 2) pengusaha berkewajiban memberi kesempatan kepada buruh yang bertempat tinggal kepadanya, dengan tidak memungut upahnya, untuk memenuhi kewajiban agama, begitu pula untuk menikmati istirahat dari pekerjaannya, dalam kedua hal ini secara yang ditetapkan dalam perjanjian atau jika tidak ada, menurut kebiasaan setempat (Pasal 1602-u KUH Perdata);
- 3) di mana pengusaha wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga buruh tidak melakukan pekerjaan pada minggu dan hari yang menurut kebiasaan setempat, mengenai pekerjaan yang diperjanjikan, dipersamakan dengan minggu (Pasal 1602-v KUH Perdata);
- 4) dimana pengusaha wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan , mengadakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta benda mengingat sepanjang sifat pekerjaan diperlukan (Pasal 1602-w KUH Perdata);
- 5) dimana pengusaha berkewajiban jika selama berlangsungnya hubungan kerja terjadi kecelakaan yang menimpa buruhnya untuk memberikan perawatan dan pengobatan sepantasnya, untuk paling

lama enam minggu, sekedar hal ini tidak diberikan berdasarkan peraturan lain (Pasal 1602-x KUH Perdata);

- 6) dimana pengusaha wajib pada waktu berakhirnya hubungan kerja, atas permintaan buruh memberikan kepadanya suatu surat keterangan yang dibubuhi tanggal dan ditanda tangani olehnya (Pasal 1602-z KUH Perdata).

Sedangkan kewajiban buruh sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam pasal-pasal KUH Perdata meliputi :

- 1) di mana buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Sekedar sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau peraturan pengusaha, maka hal ini ditentukan oleh kebiasaan (Pasal 1603 KUH Perdata);
- 2) di mana buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan seijin pengusaha ia dapat menyuruh seorang ketiga untuk menggantikannya (Pasal 1603-a KUH Perdata);
- 3) di mana buruh wajib mentaati peraturan mengenai hal melakukan pekerjaan dan peraturan yang ditujukan pada peningkatan tata tertib dalam perusahaan, peraturan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama pengusaha dalam batas peraturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan pengusaha, atau jika hal itu tidak ada, yaitu kebiasaan-kebiasaan yang berlaku (Pasal 1603-b KUH Perdata).

## **b. Perjanjian Kerja**

### **1) Pengertian dan Pengaturan Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :  
“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang

kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah” ( Subekti dan Tjitrosudibyo, 1992 : 327 ).

Adapun di dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa yang di maksud dengan perjanjian kerja adalah : “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah” (Imam Soepomo, 1983 : 53).

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan ( sub ordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian yang lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 sifatnya lebih umum dan lebih luas. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian kerja di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa perjanjian kerja meliputi unsur-unsur sebagai berikut :

a) Adanya Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (obyek pekerjaan), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini di tegaskan dalam Pasal 1603 a KUHPdata yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”.

b) Adanya perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang di berikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan diperjanjikan.

c) Adanya waktu tertentu

Adanya waktu tertentu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat di buat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

d) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja); bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan kerja tersebut bukan merupakan hubungan kerja (Lalu Husni, 2000:37).

Adapun pengaturan perjanjian kerja diperoleh dari ketentuan-ketentuan UU No.13 tahun 2003 dan peraturan-peraturan perundang-undangan lainnya serta Hukum Perdata yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan masalah kerja (yang belum dicabut oleh pemerintah) perundang-undangan serta peraturan-peraturan yang mengatur tentang perburuhan dan segala masalah-masalahnya yang timbul, yang telah diundangkan atau dikeluarkan pemerintah.

## **2) Bentuk Perjanjian Kerja**

Dalam KUH Perdata tidak mengharuskan bentuk perjanjian kerja. Dengan demikian perjanjian kerja dapat dibuat secara bebas baik lisan maupun tertulis, maka semua biaya akta dan lain-lain harus di tanggung oleh majikan atau pengusaha. Hal ini di tegaskan dalam Pasal 1601 huruf d KUH Perdata. Di samping itu disebutkan pula di dalam pasal 51 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 mengenai bentuk perjanjian bisa lisan maupun tertulis. Namun demikian di ayat yang kedua disebutkan bahwa perjanjian yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hukum dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mau membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan pada masa sekarang di mana perkembangan dunia perusahaan semakin kompleks perlu ditinggalkan dan sebaiknya setiap perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja serta untuk adanya administrasi yang baik bagi perusahaan.

### 3) Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Bab 7A Buku III KUH Perdata tidak secara tegas ditentukan macamnya perjanjian kerja. Namun demikian, dari beberapa Pasal dalam KUH Perdata serta ketentuan pasal 56 UU No 13 Tahun 2003 dapat diketahui ada 2 jenis perjanjian kerja, yaitu :

#### a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari Pasal 1603 e ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi : “hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan perundang-undangan atau jika semuanya tidak ada, menurut kebiasaan”.

Menurut pasal pasal 56 ayat (2) disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan/atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf a sampai UU No.13 Tahun 2003 disebutkan kategori perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga tahun);
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau



- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

Adapun mengenai jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui jika waktu berlakunya telah habis. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Sedangkan perpanjangan kontrak harus dilaksanakan paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir harus telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan ini hanya bisa dilakukan 1 kali dengan masa waktu paling lama 2 tahun.

#### **4) Syarat Sahnya Perjanjian**

Adapun syarat sah daripada perjanjian kerja waktu tertentu meliputi : (pasal 1320 KUHPerdara)

1. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak
2. Adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kecakapan
3. Adanya pekerjaan tertentu
4. Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Sedangkan dalam redaksi yang lain, yaitu berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 meliputi :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;

- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kepentingan umum.

Kemauan bebas kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kesepakatan para pihak di dalam perjanjian kontrak kerja guru kontrak PPMI Assalaam bukanlah kesepakatan sebagaimana di dalam pembuatan perjanjian standart. Di dalam perjanjian standart suatu kontrak tertulis yang dibuat hanya oleh salah satu pihak dalam kontrak tersebut, bahkan sering kali kontrak tersebut sudah tercetak dalam bentuk formulir tertentu oleh salah satu pihak, yang dalam hal ini ketika kontrak tersebut ditandatangani maka umumnya para pihak hanya mengisi data-data *informatif* tertentu tanpa memiliki kesempatan untuk menegosiaikan isi dari pada perjanjian yang dibuat. Hal demikian yang menjadikan pihak guru kontrak di PPMI Assalaam terdapat pada posisi yang lemah, dimana pihak guru kontrak tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan kehendaknya. Demikian yang menjadikan timbulnya penyalahgunaan keadaan (*misrepresentation*) oleh pihak PPMI Assalaam selaku pihak yang kuat yang dapat menentukan klausula larangan bagi guru kontrak mengundurkan diri guna mengikuti seleksi CPNS yang menguntungkan bagi pihaknya sedangkan pihak guru kontrak

sendiri sebagai pihak yang lemah hanya dapat menerima isi klausula tersebut. Hal demikian jelas bertentangan dengan syarat causa yang halal sebagai salah satu syarat pembuatan suatu perjanjian kontrak sehingga perjanjian tersebut dapat berakibat batal demi hukum jika dipaksakan berlakunya.

According to Murray (2001) a valid contract is formed when its formation is comprised of the following components:

1. A promise, offer and acceptance that are “sufficiently definite” (see below);
  2. Consideration (value such as payment or performance of a service);
  3. The parties have the legal capacity to make a contract (for example, no party is a minor or mentally ill);
  4. There is no legal barrier to the formation of the contract (for example, a contract entered into through fraud or duress).
- (Kincaid C. Brown, 2 : 2008).

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan mensyaratkan usia. Selain itu seorang dikatakan cakap untuk membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Perdata adalah adanya hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Bahwa isi daripada perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan baik obyek perjanjian maupun isi ketentuan di dalam

perjanjian kerja tersebut sendiri. Adapun isi dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu merupakan “jantung”nya perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja, sebagaimana isi perjanjian pada umumnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dikatakan bertentangan dengan undang-undang apabila isi perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan keharusan atau larangan yang diamanahkan oleh undang-undang yang berlaku. Sanksi daripada isi perjanjian bertentangan dengan undang-undang bermacam-macam, dapat merupakan pembatalan atau pidana. Sedangkan mengenai makna isi perjanjian bertentangan dengan kesusilaan tidak terdapat pembatasan yang jelas. Menurut Imam Soepomo “ pada umumnya perjanjian kerja bertentangan dengan kesusilaan jika perjanjian itu bertentangan dengan asa peradaban yang menjadi sendi perikehidupan negara dan masyarakat( Imam Soepomo,1983 : 48 ).

Di dalam ketentuan syarat ke- 3 dan ke- 4 baik di dalam ketentuan pasal 52 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 maupun di dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara maka dapat kita lihat terdapat sinkronisasi di dalamnya. Ketentuan pasal 1320 menyebutkan bahwa syarat sahnya perjanjian harus adanya hal tertentu dan sebab yang halal. Ketentuan ini bersifat umum/luas, dalam pengertian bahwa setiap perjanjian haruslah ada/terpenuhi kedua syarat in. Sedangkan di dalam ketentuan pasal 52 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 lebih sempit dengan menyebutkan bahwa syarat obyektif daripada perjanjian kerja adalah bahwa harus adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan

pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan serta undang – undang yang berlaku. Dengan demikian menunjukkan bahwa ketentuan tersebut lebih mengacu pada jenis perjanjian yang merupakan perjanjian ketenagakerjaan. Dengan demikian bukan berarti pasal 1320 di dalam ketentuan KUHPerdara tidak berlaku, tetapi di dalam membuat perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja serta ketentuan di dalam pasal 1320 KUHPerdara pula.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam hukum perdata di katakan sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian , sedangkan syarat adanya yang diperjanjikan dan yang disepakati didalam perjanjian harus halal atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat obyektif tidak terpenuhi sebagaimana disebutkan di dalam ketentuan pasal 59 ayat (3), maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Sedangkan sebagaimana disebutkan di dalam ketentuan pasal 52 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003, maka jika yang tidak terpenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas, demikian juga oleh orang tua / wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan oleh hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut

mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

b) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Dalam Pasal 1603 huruf g KUH Perdata untuk waktu tidak tertentu dapat disimpulkan bahwa :”jika hubungan kerja tidak di tetapkan berdasarkan perjanjian atau peraturan atau Undang-Undang, maka dianggaplah perjanjian kerja tersebut di buat untuk jangka waktu tidak tertentu”. Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja di mana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun kebiasaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu di buat secara tidak tertentudan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja selama-lamanya 3 bulan dan upahnya tidak boleh di bawah UMR yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini perlu adanya syarat pengakhiran, sehingga para pihak berhak mengakhiri dengan pemberitahuan penghentian.

**5) Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja berakhir apabila :

a) Pekerja Meninggal Dunia.

Apabila pekerja meninggal dunia maka dengan sendirinya perjanjian tersebut berakhir dan ahli warisnya berhak mendapat hak – hak dari pekerja;

b) Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja.

Bila perjanjian kerja telah ditentukan jangka waktunya, maka perjanjian kerja tersebut berakhir dengan sendirinya seiring dengan habisnya jangka waktu tersebut;

- c) Adanya Putusan Pengadilan yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap.

Perjanjian kerja yang diputus oleh pengadilan. Hal demikian biasanya diakibatkan antara pekerja dengan pengusaha ada masalah / perselisihan yang tidak bias diselesaikan secara musyawarah atau kekeluargaan, sehingga perjanjian kerja tersebut diputus oleh pengadilan.

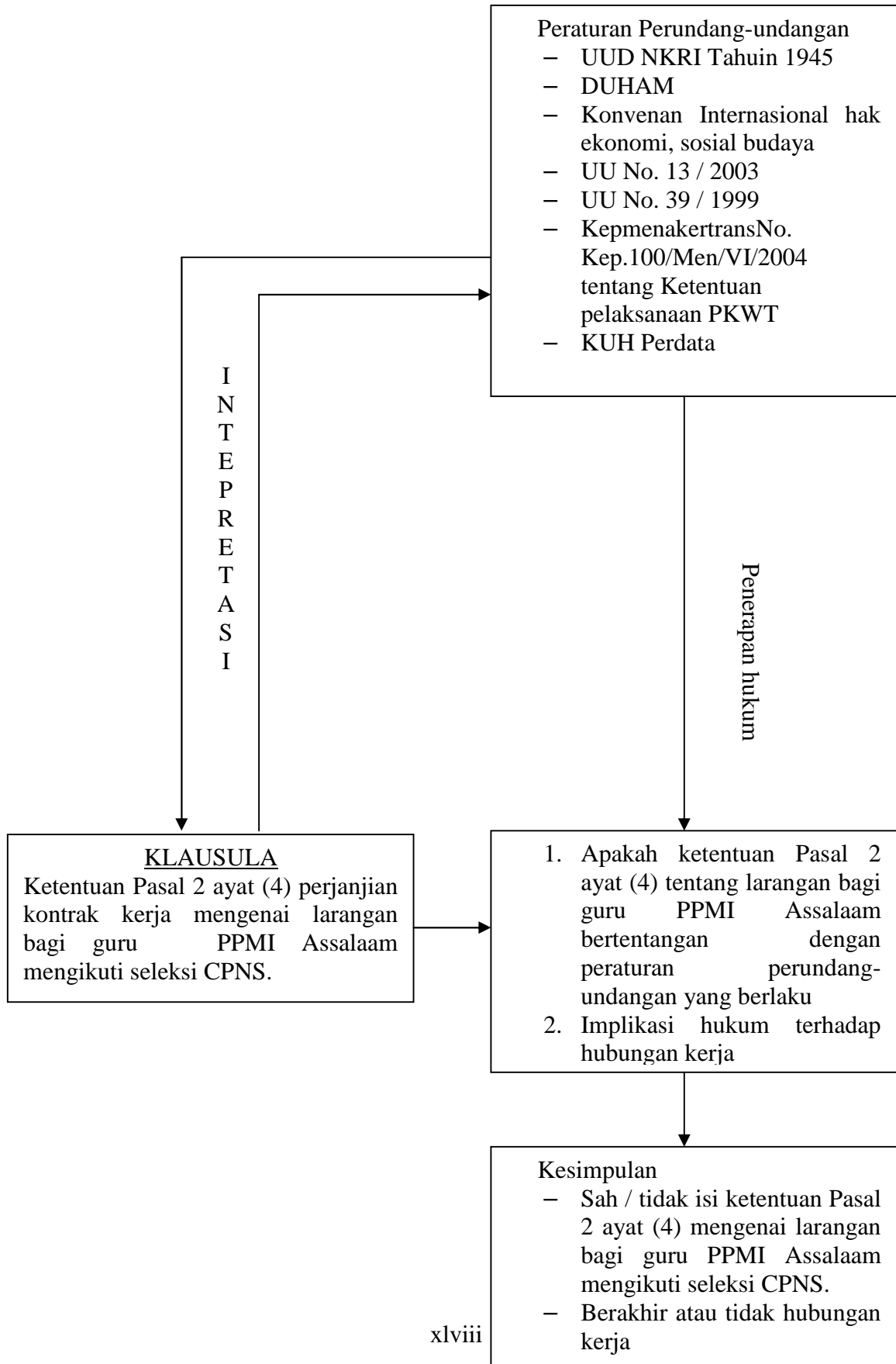
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja adalah keadaan atau kejadian yang sebelumnya dapat diduga tetapi sulit untuk dihindarkan, yang menyebabkan perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatannya.

- e) Keadaan Memaksa.

Karena sesuatu hal yang tidak pernah diduga oleh pengusaha atau kejadian diluar kehendak atau kemampuan manusia (*force majeure*), sehingga pekerja diberhentikan. Misalnya terjadi bencana alam, kebakaran, perang dan pemberontakan.

## B. Kerangka Pemikiran





Keterangan : berdasarkan bagan di atas maka kita dapat melihat bahwa terdapat ketentuan pasal 2 ayat (4) di dalam perjanjian kerja di PPMI Assalaam Sukoharjo yang berisi klausula tentang larangan bagi guru PPMI Assalaam untuk mengikuti seleksi CPNS. Klausula tersebut apabila kita intepretasikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka di dalam penerapannya ketentuan di dalam klausula yang berisi tentang larangan bagi guru PPMI Assalaam untuk mengikuti seleksi CPNS tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu menjadikan sebuah pertanyaan apakah perjanjian tersebut sah atau tidak dan bagaimana implikasi hukumnya terhadap hubungan kerja antara pihak di dalam perjanjian tersebut.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **C. Klausula Perjanjian Kontrak Kerja Tentang Larangan Mengundurkan Diri guna Mengikuti Seleksi CPNS bagi Guru PPMI Assalaam dalam Peraturan Perundang – undangan Ketenagakerjaan.**

Pencantuman ketentuan mengenai larangan mengikuti seleksi CPNS di dalam ketentuan kontrak kerja di PPMI Assalaam merupakan perampasan terhadap hak dasar guru kontrak. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki harkat dan martabat yang tidak pernah akan ada pada makhluk lain, sehingga hanya pada manusialah hak asasi itu apa adanya. Hak asasi guru kontrak sebagai manusia tidak dapat dicabut oleh siapapun, termasuk hak untuk bebas memilih pekerjaan. Hal ini dikarenakan pencabutan hak asasi guru kontrak PPMI Assalaam berarti hilangnya sifat kemanusiaan yang ada pada diri guru tersebut. Hak guru kontrak tersebut menjadi hilang dengan adanya ketentuan di dalam klausula perjanjian kerja antara guru kontrak dengan pihak PPMI Assalaam. Di dalam ketentuan tersebut disebutkan mengenai klausula larangan bagi guru PPMI Assalaam untuk mengundurkan diri guna mengikuti seleksi CPNS. Adapun hak untuk memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan guna meningkatkan taraf hidupnya merupakan hak asasi guru kontrak di PPMI Assalaam dimana sesuatu hak yang diawali, bukan sesuatu pemberian dari suatu masyarakat atau negara, hak itu adalah hak hidup dengan segala kebebasannya untuk menyatakan cipta, rasa dan karsa dalam memenuhi kehidupan hidupnya. Hak Guru kontrak PPMI Assalaam tersebut merupakan hak tiap warga negara yang dijamin oleh negara di dalam ketentuan perundang – undangan yang berlaku. Hal tersebut sangat jelas sebagaimana bunyi sila kelima di dalam pancasila yang menyebutkan bahwa Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam hal ini hakikat keadilan tersebut adalah dapat berupa hak untuk hidup layak, penjaminan hak milik, hak atas jaminan sosial, hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, hak atas upah yang layak, kesehatan, lingkungan yang bersih, pendidikan, perumahan dan masih banyak

lagi yang lainnya. Sebagaimana bunyi penjabaran sila kelima Pancasila tersebut maka kita dapat melihat bahwa hakikat kebebasan tersebut mencakup pula kebebasan di dalam memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan serta hak untuk hidup layak. Dengan demikian maka jelas sekali bahwa kebebasan memilih pekerjaan sebagai CPNS ini merupakan hak dasar guru kontrak PPMI Assalaam yang dijamin oleh Pancasila. Oleh karena itu apabila pihak PPMI Assalaam yang ingin atau telah merampas hak tersebut merupakan kategori pengingkaran terhadap bunyi sila kelima Pancasila itu sendiri. Demikian pula klausula larangan untuk mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak PPMI Assalaam di dalam perjanjian kontrak kerja guru kontrak PPMI Assalaam dengan pihak PPMI Assalaam merupakan salah satu bentuk perampasan terhadap hak untuk hidup layak serta hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Mengenai hak – hak dasar guru kontrak di dalam kebebasan memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan serta meningkatkan taraf hidupnya maka kita dapat menjumpai di dalam ketentuan – ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Jaminan kebebasan untuk memilih pekerjaan ini diberikan oleh Negara bagi tiap warga Negara Indonesia atau tiap orang termasuk bagi guru kontrak di PPMI Assalaam. Hak dasar ini tidak dapat dihilangkan atas dasar apapun sebagai hak asasi tiap – tiap warga Negara Indonesia. Apabila kita menengok pada bunyi sila keempat di dalam Pancasila yang berbunyi : “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, maka di dalam penjabarannya dapat kita ketahui bahwa hakikat keadilan tersebut di atas, maka wujud hak asasi manusia dalam sila kelima Pancasila dapat berupa hak untuk hidup layak, penjaminan hak milik, hak atas jaminan sosial, hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, hak atas upah yang layak, kesehatan, lingkungan yang bersih, pendidikan, perumahan dan masih banyak lagi yang lainnya.

Di dalam penjabaran pasal tersebut di atas, hak dasar guru kontrak PPMI Assalaam masuk dalam jaminan berupa hidup yang layak serta hak atas

pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Hak hidup yang layak serta hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dalam konteks hubungan kontrak kerja guru PPMI Assalaam dengan mengikuti seleksi CPNS adalah bahwa di dalam perjanjian perjanjian kerja jaminan untuk kesinambungan hubungan kerja antara PPMI Assalaam dengan guru kontrak belum bisa dijamin. Hal ini berkaitan dengan perpanjangan kontrak yang belum pasti dapat dilakukan ketika jangka waktu kontrak habis, adanya PHK guna perampangan pekerja, serta gaji yang relatif rendah dengan pekerjaan yang banyak. Hal demikian sangat berbeda dengan kondisi pekerja sebagai PNS dimana jangka waktu kerja terjamin, gaji yang sesuai standar dan adanya uang pensiun setelah pensiun dari masa pekerjaannya. Adapun hak – hak pekerja kontrak tersebut meliputi perlindungan untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan masuk dalam aspek perwujudan hak asasi manusia dalam bidang ekonomi yang meliputi :

- e. setiap orang berhak untuk memperoleh nafkah, setiap orang berhak atas pekerjaan;
- f. setiap orang berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- g. setiap orang berhak atas jaminan keselamatan kerja;
- h. semua lapangan kerja terbuka bagi setiap orang tanpa memandang perbedaan kelamin, asal, keturunan, agama, keyakinan, politis, warna kulit, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu sangatlah wajar bagi para guru kontrak untuk berkeinginan menjadi CPNS dan hal ini dibolehkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian menjadi CPNS juga bukan merupakan sesuatu yang mudah, karena negara memberikan kesempatan yang sama bagi tiap warga negara Indonesia untuk mengikuti seleksi yang ketat guna penjangkaran CPNS tersebut serta dengan jumlah formasi yang terbatas. Sedangkan nantinya masih banyak sekali angkatan kerja yang masih belum dapat diterima sebagai CPNS dan memperoleh kesempatan untuk dipekerjakan disektor swasta. Namun demikian sangat ironis karena banyak kalangan swasta yang

belum memahami hak pekerja untuk memperoleh kebebasan memilih pekerjaan yang disukai guna memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan serta meningkatkan taraf hidupnya tersebut. Hal ini dapat terlihat dengan adanya pencantuman klausula larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak PPMI Assalaam maupun dalam kontrak – kontrak kerja yang lainnya dengan alasan untuk loyalitas guru kontrak terhadap instansi. Pencantuman klausula tersebut apabila kita interpretasikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka bertentangan dengan peraturan perundang-undangan mengenai hak – hak dasar guru kontrak di dalam ketentuan perundang-undangan. Dalam kaitan itu negara Indonesia telah memberi perlindungan dalam UUD 1945 serta undang – undang yang ada di bawahnya. Sedangkan peraturan perundang – undangan yang mengatur mengenai hak – hak dasar pekerja dalam hal ini meliputi :

1. Hak-Hak Dasar guru kontrak PMI Assalaam di dalam ketentuan UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang dasar adalah peraturan negara yang tertinggi dalam negara, yang memuat ketentuan – ketentuan pokok dan menjadi salah satu sumber daripada peraturan perundang – undangan lainnya yang kemudian dikeluarkan oleh negara. Undang – Undang dasar sebagai hukum tertinggi harus menjadi dasar dari pembentukan peraturan perundangan yang ada di bawahnya. Oleh karena itu di dalam pembentukan kontrak kerja guru PPMI Assalaam pun harus mendasarkan pada peraturan perundang – undangan, di mana peraturan tersebut puncaknya adalah konstitusi. Konstitusi kita telah memberikan jaminan perlindungan hak asasi manusia di bidang kebebasan untuk memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan di dalam ketentuan pasal-pasal di dalam peraturan konstitusi yaitu meliputi :

- a. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “Tiap-Tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penjelasan : bahwa guru kontrak berhak atas pekerjaan termasuk mengikuti seleksi CPNS guna meningkatkan taraf hidupnya.

- b. Ketentuan pasal 28 d ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi kemanusiaan.

Penjelasan : bahwa kebebasan untuk mendapat pekerjaan serta imbalan perlakuan yang adil dan layak dengan mengikuti seleksi CPNS merupakan kebebasan yang dijamin oleh negara.

- c. Ketentuan Pasal 28 E ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “ bahwa setiap orang bebas memeluk dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan, memilih tempat tinggal, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta kembali”

Penjelasan : bahwa guru kontrak berhak atas kebebasan memilih pekerjaan.

## 2. Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Di samping itu perlindungan terhadap hak kebebasan memilih pekerjaan juga di atur di dalam ketentuan perundang-undangan lainnya di antaranya ketentuan Pasal 38 ayat 9 (1) UU No.39 tahun 1999 ayat (1) yang berbunyi : “setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapannya dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak” sedangkan dalam ayat (2) berbunyi : “setiap orang berhak bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

## 3. Hak – hak dasar pekerja dalam ketentuan Undang-Undang No 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Konvensi internasional perlindungan hak sosial ekonomi dan budaya.

Perlindungan terhadap hak dasar pekerja terdapat dalam pasal 6 yang berbunyi : “mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas

kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini. negara mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya : (i). upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa pembedaan apapun, khususnya bagi perempuan harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. (ii) kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka dengan ketentuan-ketentuan konvenan ini.

4. Hak – hak dasar pekerja dalam pernyataan sedunia tentang hak-hak asasi manusia (deklarasi HAM)

Perlindungan hak dasar pekerja di dalam Pasal 23 ayat (1) yang berbunyi : “setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan,berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap kepada pengangguran”.

Dengan melihat ketentuan pasal – pasal di dalam peraturan perundang – undangan di atas maka dapat kita menemui banyak perlindungan hak dasar kebebasan dalam memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan serta syarat yang adil di dalam hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa klausula larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak PPMI Assalaam tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Oleh karena itu dimungkinkan implikasi hukum terhadap isi ketentuan pasal 2 ayat (4) atau lebih *ekstrim* lagi perjanjian kerja tersebut terancam batal demi hukum atau dapat dibatalkan.

Seharusnya pihak PPMI Assalaam tetap menghargai hak guru tersebut dengan tidak mencantumkan klausula larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak di dalam isi ketentuan perjanjian kerja. Apabila hal demikian tidak

diperhatikan maka eksistensi dari pancasila hanya akan sebagai simbol tanpa adanya penerapan sebagai falsafah negara yang dijunjung tinggi oleh bangsa Indonesia. Sedangkan pelanggaran terhadap ketentuan mengenai ketenagakerjaan, khususnya mengenai perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja harus tetap diperhatikan di dalam pembuatan perjanjian kontrak kerja guru PPMI Assalaam tersebut, mengingat suatu perjanjian kerja harus tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu apabila pencantuman klausula mengenai larangan mengundurkan diri guna mengikuti seleksi CPNS ini tetap dipaksakan maka akan berakibat pada sah atau tidaknya perjanjian kerja tersebut. Akibat hukum ini dapat berupa bahwa perjanjian kerja tersebut demi melindungi hak guru kontrak sebagaimana dijamin oleh pancasila harus batal demi hukum maupun dapat dibatalkan.

#### **D. Implikasi Hukum Ketentuan Pasal 2 ayat (4) Mengenai Larangan Mengundurkan Diri guna Mengikuti Seleksi CPNS Terhadap Hubungan Kerja**

Suatu perjanjian kerja merupakan dasar adanya hubungan kerja. Oleh karena itu suatu perjanjian kerja haruslah terbentuk atas dasar keinginan kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut. Begitu halnya dengan perjanjian kerja antara pihak guru kontrak di PPMI Assalaam dengan pihak PPMI Assalaam. Perjanjian kontrak kerja harus dapat mewakili kehendak masing – masing pihak yang tertuang di dalam kesepakatan yang telah dibuat. kesepakatan yang dibuat tersebut tidak boleh mengandung unsur paksaan atau keterpaksaan di dalamnya. Di samping itu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, Peraturan perundang – undangan ini dapat berupa konstitusi, peraturan perundang – undangan, peraturan pemerintah maupun peraturan – peraturan lainnya yang ada dibawahnya. Dalam hal perlindungan hak manusia untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, maka dapat dilihat melalui aspek perwujudan hak asasi manusia dalam bidang ekonomi yang meliputi : hak untuk memperoleh nafkah, hak atas pekerjaan, hak atas penghasilan yang



layak bagi kemanusiaan, hak atas jaminan keselamatan kerja, hak bahwa semua lapangan kerja terbuka bagi setiap orang tanpa memandang perbedaan kelamin, asal, keturunan, agama, keyakinan, politi, warna kulit, dan lain sebagainya.

Pengaturan mengenai syarat sahnya ketentuan pasal 2 ayat (4) di dalam perjanjian kontrak kerja guru PPMI Assalaam dapat kita kaji sebagai berikut :

1. Larangan Mengikuti Seleksi CPNS dalam Pasal 2 ayat (4) Kontrak Kerja Guru PPMI Assalaam dalam Tinjauan Syarat Sahnya Perjanjian Kontrak Kerja berdasarkan KUHPerdato.

Ketentuan mengenai larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak di dalam perjanjian kontrak kerja di PPMI Assalaam dapat kita tinjau keabsahannya berdasarkan ketentuan syarat sahnya perjanjian di dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata. Di dalam beberapa ketentuan KUH Perdata mengatur mengenai syarat sah daripada suatu perjanjian tersebut. Suatu perjanjian harus didasarkan pada ketentuan syarat sahnya perjanjian. Hal tersebut juga berlaku di dalam pembuatan perjanjian kontrak kerja bagi guru PPMI Assalaam dengan pihak Instansi PPMI Assalaam. Hal ini dimaksudkan bahwa perjanjian kontrak kerja tersebut harus telah memenuhi syarat sah perjanjian di dalam KUH Perdata. Syarat – syarat tersebut harus dipenuhi guna sahnya perjanjian kontrak kerja bagi guru kontrak di PPMI Assalaam tersebut. Syarat sah tersebut bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan bagi para pihak terhadap hak dan kewajiban masing – masing baik terhadap guru kontrak maupun pihak instansi PPMI Assalaam. Apabila perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, maka terdapat beberapa konsekuensi hukum yang akan diterima. Adapun menurut ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan syarat-syarat yang harus dipenuhi di dalam pembuatan suatu perjanjian yaitu meliputi :

- a. Sepakat
- b. Kecakapan
- c. suatu hal tertentu
- d. suatu sebab yang halal

berdasarkan ketentuan syarat sahnya perjanjian di atas maka kita dapat melihat sisi hukum ketentuan pasal 2 ayat (4) yang berisi klausula larangan mengikuti seleksi CPNS di dalam perjanjian kontrak kerja guru PPMI Assalaam tersebut. Hal ini berkaitan dengan syarat sahnya perjanjian kerja tersebut dengan telah terpenuhinya syarat perjanjian kerja tersebut guna sahnyanya perjanjian kerja. Untuk lebih *ekstrim* lagi mengenai klausula larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak PPMI Assalaam tersebut melanggar ketentuan dari syarat sahnya perjanjian di dalam KUH Perdata ini. Adapun syarat kesepakatan dan *causa* yang halal adalah hal yang menarik untuk kita kaji di dalam perjanjian kontrak kerja di PPMI Assalaam yang sangat mungkin dilanggar dalam pengadaan kontrak kerja tersebut, yaitu sebagai berikut :

- a. ketentuan pasal 1320 ayat 1 bahwa Syarat pertama merupakan kesepakatan pihak – pihak yang membuat perjanjian. Adapun maksud kata sepakat tersebut adalah bahwa kedua belah pihak, yaitu antara pihak PPMI Assalaam dengan guru kontrak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia sekata mengenai hal – hal yang di perjanjikan. Apa yang dikehendaki oleh pihak PPMI Assalaam harus dikehendaki pula oleh pihak guru kontrak PPMI Assalaam tersebut. Apabila kita melihat di dalam perjanjian kerja guru kontrak PPMI Assalaam maka kita akan melihat ketidak adanya kesepakatan antar keduanya. Hal ini dapat kita lihat dimana pihak PPMI Assalaam lebih dominan dengan menyediakan formulir – formulir tertentu yang dalam hal ini ketika kontrak tersebut ditandatangani umumnya para pihak hanya mengisi data – data yang bersifat normatif tertentu saja dengan sedikit atau tanpa

perubahan dalam klausula – klausulanya. Pihak guru kontrak dalam kontrak tersebut tidak mempunyai kesempatan atau hanya sedikit kesempatan untuk menegosiasi atau mengubah klausula – klausula yang telah dibuat oleh pihak PPMI assalaam tersebut. Sebagai contoh mengenai pencantuman klausula larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak di dalam ketentuan pasal 2 ayat (4) Perjanjian kerja kontrak PPMI Assalaam. Pihak guru kontrak dalam hal ini tidak diberi kesempatan untuk negosiasi dan hanya berada pada posisi “*take it or leave*” dimana apabila setuju dapat dibekerja namun jika menolak maka silahkan mencari pekerjaan lain. Dengan demikian, mengenai “kata sepakat” dalam perjanjian kontrak kerja guru PPMI Assalaam tersebut masih dianggap meragukan dihadapan hukum sebagai syarat sahnya kontrak.

Di dalam ketentuan di atas maka kita dapat melihat bahwa buruh berhak atas syarat perburuhan yang ada. Namun demikian syarat – syarat perburuhan tersebut harus adil. Di dalam doktrin ketidakadilan (*unconscionability*) mengajarkan bahwa suatu kontrak atau klausula dari suatu kontrak haruslah dinyatakan batal jika klausula tersebut sangat tidak adil bagi salah satu pihak, sehingga apabila dibiarkan, akan sangat menyentuh rasa keadilan atau suara hati dari masyarakat (Munir Fuady, 2003 : 81). Kontrak perjanjian kerja mengenai larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru PPMI Assalaam yang berat sebelah akan sangat merugikan salah pihak guru kontrak tersebut, dan oleh karenanya akan sangat menyentuh rasa keadilan masyarakat, dengan demikian menurut doktrin ketidakadilan tersebut harus dinyatakan batal.

Adapun faktor – faktor yang mengakibatkan tidak adanya kesepakatan apabila kita mencoba menganalisis di dalam perjanjian kontrak kerja antara PPMI Assalaam dengan guru kontraknya yang menjadikan berat sebelah adalah sebagai berikut :

- 1) kurang adanya atau bahkan tidak adanya kesempatan bagi guru kontrak untuk melakukan tawar menawar, sehingga pihak guru harus menerima secara utuh apa yang ditawarkan pihak PPMI Assalaam di dalam perjanjian kontrak kerja termasuk klausula larangan mengikuti seleksi CPNS.
- 2) karena penyusunan kontrak sepihak, maka pihak penyedia dokumen (PPMI Assalaam) memiliki cukup banyak waktu untuk memikirkan klausula – klausula dalam dokumen tersebut, bahkan mungkin saja sudah berkonsultasi dengan para ahli. Sedangkan pihak guru kontrak hanya menerima isi perjanjian yang telah jadi termasuk ketentuan larangan mengikuti seleksi CPNS tersebut.
- 3) pihak guru kontrak yang menerima kontrak jadi tersebut karena sangat membutuhkan pekerjaan maka hanya dapat bersikap “take it or leave it” sehingga mau tidak mau harus menyetujui meskipun sebenarnya terdapat klausula yang memberatkannya sebagai pihak yang posisinya lemah.

Dengan melihat penjelasan di atas maka kita dapat melihat bahwa perjanjian kontrak kerja antara pihak PPMI Assalaam dengan guru kontrak belum dapat dikatakan sepakat. Hal ini dapat dilihat di dalam klausula – klausula perjanjian yang isinya banyak mengandung unsur ketimpangan atau berat sebelah sebagaimana isi ketentuan Pasal 2 ayat (4) mengenai larangan mengikuti seleksi CPNS bagi para guru kontrak di PPMI Assalaam. Hal ini sangat merugikan pihak guru kontrak PPMI Assalaam yang tidak dapat menyampaikan kehendaknya di dalam pembuatan perjanjian kontrak kerja tersebut. Hal ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum tentang keabsahan secara yuridis isi ketentuan pasal 2 ayat (4) atau untuk lebih *ekstrim* mengenai keabsahan perjanjian kontrak kerja tersebut menimbang kesepakatan merupakan syarat sahnya suatu perjanjian kerja.

Menurut doktrin kesepakatan kehendak para pihak disebutkan bahwa karena ketidak adanya atau terbatasnya kesempatan bagi salah satu pihak untuk menegosiasikan klausula – klausula di dalam perjanjian kontrak tersebut, maka meskipun pihak tersebut akhirnya menandatangani kontraknya, masih disangsikan apakah isi kontrak tersebut memang benar – benar seperti yang diinginkannya, sehingga disangsikan pula apakah benar ada kata sepakat daripadanya (Munir Fuadi, 2003 : 80). Mendasarkan pada bunyi doktrin kesepakatan kehendak tersebut, maka kita dapat melihat bahwa pihak guru kontrak PPMI Assalaam hanya sebagai obyek dari perjanjian kerja tersebut. Hal ini dikarenakan keterbatasan dari pihak guru kontrak untuk mengurakan keinginannya di dalam pembuatan perjanjian tersebut. Pihak PPMI Assalaam saja lah yang membuat ketentuan – ketentuan di dalam perjanjian kerja tersebut sedangkan pihak guru kontrak hanya sebagai pihak yang memberikan persetujuan.

- b. Ketentuan pasal 1320 ayat 4 KUHPerdara bahwa Syarat sah perjanjian adalah adanya causa yang halal. Maksud dari daripada causa yang halal adalah bahwa isi maupun obyek dari perjanjian kontrak kerja di PPMI Assalaam tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Di dalam doktrin kontrak tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan dikatakan bahwa jika terdapat klausula yang sangat berat sebelah dalam suatu kontrak, apalagi jika pihak yang kepadanya disodorkan isi perjanjian dalam keadaan tidak berdaya, seperti kesempatan untuk menolak atau mengoreksi isi perjanjian yang tidak sesuai, maka klausula tersebut dianggap bertentangan dengan kesusilaan yang mana prinsip yang merupakan salah satu syarat sahnya suatu perjanjian(Munir Fuady,2003 : 80). Melihat daripada hal tersebut maka perjanjian kontrak kerja guru di PPMI Assalaam yang mencantumkan klausula larangan bagi guru untuk mengundurkan diri

untuk mengikuti seleksi cpns merupakan bentuk pelanggaran kesusilaan. Hal demikian mengakibatkan ketentuan pasal 2 ayat (4) di dalam perjanjian kontrak kerja di PPMI Assalaam tersebut menjadi berat sebelah oleh karena pihak guru kontrak sebagai pihak yang keadaannya lebih lemah terpaksa menyetujui ketentuan mengenai larangan tersebut agar tetap dapat dipekerjakan sebagai guru kontrak di PPMI Assalaam tersebut. Oleh karena itu hal ini merupakan pelanggaran terhadap kesusilaan yang dapat mengakibatkan perjanjian kontrak kerja tersebut batal demi hukum.

Selain mengenai kesusilaan, syarat sah perjanjian meliputi bahwa perjanjian kontrak kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kontrak kerja antara pihak guru kontrak Assalaam dengan pihak PPMI Assalaam harus tidak bertentangan dengan ketentuan – ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Namun demikian jika kita melihat isi ketentuan pasal 2 ayat (4) mengenai klausula larangan bagi guru kontrak PPMI Assalaam untuk mengundurkan diri guna mengikuti seleksi cpns, maka kita akan melihat terdapat banyak ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku yang bertentangan dengan ketentuan tersebut. Hal ini berkaitan dengan adanya hak – hak dasar bagi tiap orang / warga negara untuk secara bebas memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan serta bebas dari sikap diskriminatif atas dasar apapun untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan tersebut.

Dalam hal perlindungan hak dasar guru kontrak PPMI Assalaam untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan masuk dalam aspek perwujudan hak asasi manusia dalam bidang ekonomi yang meliputi :

- 1) setiap orang berhak untuk memperoleh nafkah, setiap orang berhak atas pekerjaan;
- 2) setiap orang berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- 3) setiap orang berhak atas jaminan keselamatan kerja;
- 4) semua lapangan kerja terbuka bagi setiap orang tanpa memandang perbedaan kelamin, asal, keturunan, agama, keyakinan, politik, warna kulit, dan lain sebagainya.

Dengan melihat ketentuan di atas maka kita melihat penjaminan kebebasan bagi guru kontrak tertuang pada ketentuan pertama dan kedua, dimana setiap orang berhak untuk memperoleh nafkah, berhak atas pekerjaan serta berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Larangan mengikuti seleksi CPNS dalam Pasal 2 ayat (4) kontrak kerja PPMI Assalaam dalam tinjauan syarat sah perjanjian kerja berdasar Ketentuan Undang – Undang No.13 tahun 2003.

Ketentuan mengenai larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak di dalam perjanjian kontrak kerja di PPMI Assalaam dapat kita tinjau keabsahannya berdasarkan ketentuan Undang – Undang No.13 tahun 2003. Menurut ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka disebutkan syarat-syarat yang harus dipenuhi di dalam pembuatan suatu perjanjian yaitu :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum.

Syarat-syarat di atas merupakan syarat yang bersifat kumulatif. Maksud daripada kumulatif adalah bahwa keempat syarat tersebut harus terpenuhi secara keseluruhan guna sahnyanya suatu perjanjian kerja. Adapun syarat yang menarik untuk dikaji guna keabsahan daripada sahnyanya ketentuan pasal 2 ayat (4) di dalam perjanjian kerja tersebut meliputi :

- a. Syarat mengenai kesepakatan kedua belah pihak di dalam ketentuan undang – undang ketenagakerjaan ini juga hampir sama dengan ketentuan di KUH Perdata. Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, maksudnya adalah bahwa antara pihak PPMI Assalaam dengan guru kontrak harus seia sekata mengenai hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu harus sesuai juga dengan apa yang dikehendaki oleh pihak yang lainnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Mengenai tujuan daripada adanya kesepakatan kedua belah pihak ini juga didasarkan pada peraturan perundang – undangan yaitu guna memperoleh syarat – syarat perburuhan yang adil baik bagi pihak PPMI Assalaam maupun pihak guru kontrak. Hal ini sebagaimana di dalam KUH Perdata juga mendasarkan pada ketentuan konstitusi berupa :

- 1) Ketentuan Pasal 27 Konstitusi Republik Indonesia Serikat ayat (1) yang berbunyi : “setiap warga negara menurut syarat-syarat kesanggupan, berhak atas pekerjaan yang ada, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan dan berhak pula atas syarat-syarat perburuhan yang ada”;
- 2) Ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Sementara (UUDS 1950) ayat (1) yang berbunyi : “setiap warga negara sesuai dengan kecakapannya berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan” dan (2) yang berbunyi : “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan dan berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil”;



Di samping itu mengenai faktor – faktor yang mengakibatkan tidak adanya kesepakatan dalam perjanjian kontrak kerja antara PPMI Assalaam dengan guru kontraknya yang menjadikan berat sebelah dikarenakan kurang adanya atau bahkan tidak adanya kesempatan bagi guru kontrak untuk melakukan tawar menawar, sehingga pihak guru harus menerima secara utuh apa yang ditawarkan pihak PPMI Assalaam di dalam perjanjian kontrak kerja termasuk klausula larangan mengikuti seleksi CPNS. Disamping itu disebabkan pula oleh karena penyusunan sepihak, maka pihak penyedia dokumen (PPMI Assalaam) memiliki cukup banyak waktu untuk memikirkan klausula – klausula dalam dokumen tersebut, bahkan mungkin saja sudah berkonsultasi dengan para ahli. Sedangkan pihak guru kontrak hanya menerima isi perjanjian yang telah jadi termasuk ketentuan larangan mengikuti seleksi CPNS tersebut. Pihak guru kontrak yang menerima kontrak jadi tersebut hanya dapat bersikap “take it or leave it”, sehingga mau tidak mau harus menyetujui meskipun sebenarnya terdapat klausula yang memberatkannya.

Dengan demikian kita dapat melihat bahwa mengenai syarat kesepakatan antara ketentuan di dalam KUH Perdata maupun Undang – Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki kesesuaian bahwa perjanjian kontrak kerja di PPMI Assalaam belum dapat dikatakan memenuhi unsur adanya kesepakatan kedua belah pihak.

Klausula larangan mengundurkan diri guna mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak tersebut dapat berakibat hukum sebagai berikut :

1. Ketentuan pasal 1320 KUHPerdata
  - a) Ketentuan pasal 1320 ayat 1 Berdasarkan ketentuan pasal tersebut disebutkan bahwa perjanjian kontrak antara pihak guru kontrak dengan pihak PPMI Assalaam harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua

pihak. Hal ini mengandung makna bahwa kedua belah pihak mempunyai kedudukan yang sama di dalam pengadaan perjanjian kerja tersebut. Pihak PPMI Assalaam tidak boleh memiliki kedudukan yang dominan di dalam pengadaan perjanjian tersebut. Oleh karena itu pihak guru kontrak berhak untuk menerima atau menolak isi ketentuan yang diberikan oleh pihak PPMI Assalaam di dalam perjanjian kerja. Ketika pihak guru kontrak tidak sesuai dengan isi klausula yang berat sebelah atau merugikan pihak guru kontrak maka pihak PPMI Assalaam harus mengubah isi ketentuan tersebut dalam rangka untuk kesesuaian kehendak masing – masing pihak. Namun demikian ternyata di dalam praktek pengadaan perjanjian kerja tersebut ternyata tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Hal ini dikarenakan pihak PPMI Assalaam memiliki kedudukan yang lebih dominan di dalam menentukan klausula perjanjian kerja tersebut.

Mengenai klausula yang berisi larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak merupakan salah satu contoh dominasi pihak PPMI Assalaam di dalam penentuan klausula sepihak. Dikatakan sepihak memiliki maksud bahwa klausula ini adalah klausula baku dimana tidak diberikannya kesempatan kembali bagi pihak guru kontrak untuk menolak klausula tersebut. Klausula tersebut dimaksudkan untuk menunjukkan klausula loyalitas pekerja. Namun demikian penentuan klausula tersebut jelas tidak memenuhi unsur bahwa di dalam pengadaan suatu perjanjian, kerja, maka diantara kedua belah pihak harus terdapat kesepakatan. Kesepakatan kedua belah pihak ini merupakan syarat mutlak daripada sahnya perjanjian kontrak kerja guru PPMI Assalaam tersebut. Syarat kesepakatan ini merupakan syarat subyektif di dalam perjanjian kerja. Syarat obyektif ini memungkinkan bahwa perjanjian kontrak kerja guru PPMI Assalaam dapat batal demi hukum jika terbukti tidak terpenuhi di dalam pengadaan perjanjian kerja. Dengan melihat penjelasan di atas maka kita dapat melihat

bahwa kesepakatan di dalam penentuan klausula larangan mengikuti seleksi CPNS bagi guru kontrak di PPMI Assalaam merupakan pengesampingan terhadap syarat kesepakatan ini. Di dalam penentuan klausula ini merupakan klausula baku yang mutak harus disepakati oleh pihak guru kontrak, apabila ingin diterima bekerja sebagai karyawan di PPMI Assalaam tersebut. Dengan demikian, maka mau tidak mau pihak guru kontrak yang membutuhkan pekerjaan dengan terpaksa harus menyetujui syarat tersebut tanpa adanya kesepakatan. Oleh karena itu pencantuman klausula tersebut secara baku merupakan bertentangan dengan syarat sahnya suatu kontrak perjanjian kerja yang mengakibatkan perjanjian kontrak kerja antara pihak guru dengan pihak PPMI Asalaam dapat berimplikasi dapat dibatalkan. Adapun maksud daripada dapat dibatalkan adalah bahwa perjanjian kontrak kerja antara guru kontrak dengan pihak Assalaam tersebut dapat dimohonkan pembatalan. Akibat daripada pembatalan kontrak kerja tersebut, maka hubungan kerja yang didasari oleh adanya perjanjian kontrak kerja tersebut menjadi terputus.

- b) Ketentuan pasal 1320 ayat 4 yaitu bahwa ketentuan pasal 2 ayat (4) di dalam perjanjian kontrak kerja guru PPMI Assalaam bertentangan dengan ketentuan causa yang halal. Maksud daripada causa yang halal tersebut adalah bahwa ketentuan larangan bagi guru untuk mengundurkan diri guna mengikuti seleksi CPNS bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan ini bertentangan dengan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakibatkan tidak dapat terpenuhinya syarat obyektif daripada perjanjian. Ketentuan pasal 2 ayat (4) yang berisi ketentuan mengenai larangan mengundurkan diri guna mengikuti seleksi CPNS tersebut harus dihapuskan dari diktum perjanjian kontrak kerja tersebut. Apabila hal tersebut tetap tidak dilaksanakan maka dapat berakibat perjanjian kontrak kerja antara guru kontrak dengan pihak PPMI

Assalaam secara otomatis menjadi batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian secara otomatis hubungan kerja antara kedua belah pihak menjadi terputus.

## 2. Ketentuan pasal UU No.13 Tahun 2003

Di samping ketentuan diatas maka perjanjian kontrak kerja tersebut harus pula memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur di dalam UU No.13 Tahun 2003. Ketentuan tersebut sebagaimana sebagai berikut :

- a. Ketentuan Pasal 52 ayat 1 huruf a UU No.13 Tahun 2003 bahwa Setiap perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak. Suatu perjanjian kerja tidak boleh dibuat atas dasar paksaan maupun penipuan/tipu daya. Kedudukan kedua belah pihak harus seimbang antara kedua belah pihak. Sebagaiman telah saya jelaskan syarat kesepakatan di dalam ketentuan pasal 1320 butir 1 KUHPerdara maka akibat dari isi ketentuan pasal 2 ayat (4) mengenai larangan mengundurkan diri guna mengikuti seleksi CPNS tidak mendasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak. Hal demikian menunjukkan bahwa ketentuan perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan pasal 53 ayat (1) butir a mengenai syarat kesepakatan para pihak di dalam pengadaan perjanjian kerja. Oleh karena itu perjanjian kerja melanggar syarat subyektif daripada sahnya suatu perjanjian yang dapat berakibat batal demi hukum. Dapat dibatalkan maksudnya adalah bahwa pihak guru kontrak dapat mengajukan pembatalan perjanjian kerja ke pengadilan. Apabila permohonan pembatalan hubungan kerja tersebut akhirnya dikabulkan, maka secara otomatis dengan adanya pembatalan perjanjian kontrak tersebut maka berakhir pula hubungan kerja antara kedua belah pihak. Hal demikian dikarenakan adanya hubungan kerja antara guru PPMI Assalaam merupakan terbentuk atas dasar adanya perjanjian kerja.

- b. Ketentuan pasal 52 ayat 1 huruf d UU No.13 Tahun 2003 bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Memang di dalam ketentuan pasal tersebut secara lebih detail menyebutkan bahwa pekerjaan yang sebagai obyek yang diperjanjikan tidak boleh diperjanjikan, namun demikian bukan berarti ketentuan pasal 1320 KUHPerdata mengenai causa yang halal terabaikan sebagai syarat sahnya suatu perjanjian kerja. Ketentuan pasal 1320 KUHPerdata harus tetap berlaku, dimana sesuatu yang bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku mengandung makna bahwa pekerjaan dan isi ketentuan perjanjian kerja tidak boleh melanggar atau bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian maka kita dapat melihat terhadap bentuk pekerjaan serta isi ketentuan perjanjian kontrak guru PPMI Assalaam tersebut apakah telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan ketentuan di dalam pasal 1320 KUH Perdata maupun UU No.13 tahun 2003 mengenai syarat sahnya suatu perjanjian pada ayat (4) yang menyebutkan adanya bahwa perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Berdasarkan ketentuan – ketentuan di atas sebagaimana telah kita bahas lebih detail di dalam sub bab yang pertama merupakan peraturan perundang – undangan yang mutlak harus menjadi pedoman di dalam pembuatan peraturan-peraturan di bawah Undang – Undang Dasar. Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan peraturan lebih khusus terhadap bunyi ketentuan di dalam konstitusi. Demikian pula mengenai hak - hak untuk kebebasan memilih pekerjaan yang dijamin di dalam konstitusi harus terimplementasikan di dalam pengadaan suatu kontrak kerja. Ketentuan tersebut berlaku pula terhadap ketentuan undang – undang dibawahnya mengenai kebebasan memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan harus mendasarkan pada ketentuan konstitusi. Jika ketentuan tersebut

bertentangan maka ketentuan di dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Hal ini dapat berupa dapat dibatalkan secara keseluruhan terhadap isi perjanjian maupun dapat dibatalkan hanya pada pasal 2 ayat (4) mengenai klausula larangan mengikuti seleksi CPNS.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 merupakan sumber daripada hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu pembuatan perjanjian kerja harus sesuai dengan syarat sahnya perjanjian kerja yang terdapat dalam ketentuan pasal 52 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003. Ketentuan klausula larangan mengundurkan diri bagi guru PPMI Assalaam dalam ketentuan pasal 2 ayat 4 perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan syarat kesepakatan kedua belah pihak. Hal demikian berdasarkan doktrin keadilan oleh Munir Fuady bahwa perjanjian kerja harus mengandung unsur kesepakatan kedua belah pihak dan dapat dimohonkan pembatalan jika unsure tersebut diabaikan. Namun demikian hal tersebut jelas sangat tidak mungkin karena pihak guru adalah pihak yang butuh pekerjaan sehingga tidak mungkin mengajukan pembatalan. Hal demikian menjadi sangat ironis dengan banyaknya pengaturan mengenai perlindungan hak pekerja, namun masih banyak hak-hak guru kontrak yang belum terlindungi di dalam kehidupan ketenagakerjaan ini.

Disamping itu guru sebagai obyek pekerjaan merupakan pekerjaan tetap, sehingga berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 maka seharusnya tidak masuk dalam kategori PKWT karena merupakan jenis pekerjaan tetap. Akan tetapi karena telah terlanjur terjadi perjanjian kerja maka berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) hubungan kerja kedua belah pihak harus menjadi bersifat tetap.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikaji, penulis dapat mengambil simpulan sebagai berikut :

1. Ketentuan dalam Pasal 2 ayat (4) di dalam perjanjian kontrak kerja di PPMI Assalaam yang menyatakan larangan bagi guru untuk mengundurkan diri jika mengikuti seleksi CPNS bertentangan dengan hak-hak pekerja yang diatur dalam ketentuan :

- f. Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Konstitusi kita telah memberikan jaminan perlindungan hak asasi manusia di bidang kebebasan untuk memilih pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut:

- 5) Ketentuan Pasal 27 Konstitusi Republik Indonesia Serikat ayat (1) yang berbunyi : “setiap warga negara menurut syarat-syarat kesanggupan, berhak atas pekerjaan yang ada, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan dan berhak pula atas syarat-syarat perburuhan yang ada”;
  - 6) Ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Sementara (UUDS 1950) ayat (1) yang berbunyi : “setiap warga negara sesuai dengan kecakapannya berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan” dan (2) yang berbunyi : “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan dan berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil”;

- 7) Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “Tiap-Tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
  - 8) Ketentuan pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi kemanusiaan.
  - 9) Ketentuan Pasal 28 E ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “ bahwa setiap orang bebas memeluk dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan, memilih tempat tinggal, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta kembali”
- g. Pernyataan sedunia tentang hak-hak asasi manusia ( Deklarasi HAM )

Perlindungan hak dasar pekerja di dalam Pasal 23 ayat :

5. yang berbunyi : “setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan,berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap kepada pengangguran”.
  6. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
  7. Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
  8. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.
- h. Undang-Undang No 11 Tahun 2005 Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam Konvenan Internasional Hak Ekonomi Sosial Budaya



Perlindungan terhadap hak dasar pekerja terdapat dalam pasal 6 yang : “mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini. negara mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin imbalan yang memberikan semua pekerja.

- i. Hak-Hak Dasar Pekerja dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 5 yang berbunyi : “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

- j. Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Perlindungan terhadap hak kebebasan memilih pekerjaan juga diatur di dalam ketentuan perundang-undangan lainnya di antaranya ketentuan Pasal 38 ayat 9 (1) UU No.39 tahun 1999 ayat (1) yang berbunyi : “setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapannya dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak” sedangkan dalam ayat (2) berbunyi : “setiap orang berhak bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

2. Implikasi hukum ketentuan Pasal 2 ayat (4) dalam perjanjian kontrak kerja terhadap hubungan kerja antara guru dengan Instansi PPMI Assalaam.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut maka dapat kita lihat akibat hukum sebagai berikut :

- 1) Bahwa perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan pasal 1230 ayat 1 dan pasal 52 ayat 1 huruf a UU No.13 Tahun 2003 mengenai kesepakatan

Para pihak sehingga perjanjian tersebut dapat dimohonkan pembatalan. Namun demikian permohonan pembatalan ini ini jelas tidak mungkin karena pihak guru butuh pekerjaan.

- 2) Bahwa apabila melihat obyek perjanjian adalah guru maka guru adalah core busnis (hal pokok) yang harus ada di lembaga pendidikan sehingga pekerjaan bersifat tetap maka perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat (1) dan (2) sehingga berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 mengakibatkan hubungan kerja menjadi tetap.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka penulis merasa perlu untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pencantuman klausula larangan bagi guru untuk mengundurkan diri guna mengikuti seleksi CPNS di dalam pasal 2 ayat (4) perjanjian kontrak kerja guru PPMI Assalaam harus hilangkan dikarenakan bertentangan dengan hak-hak dasar pekerja di dalam peraturan perundang-undangan seperti : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, baik sebelum perubahan maupun setelah perubahan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No.25 tahun 2001 tentang ratifikasi konvensi internasional hak ekonomi, sosial dan

budaya, Kepmenakertrans No.Kep.100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan PKWT.

2. Berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 dimana dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan pasal 59 ayat 1, ayat 2, ayat 5, ayat 6 maka seharusnya hubungan kerja antara PPMI Assalaam dengan guru kontrak menjadi tetap.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Rahman Budiono.1995.Hukum Perburuhan di Indonesia.Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Bambang Sunggono.2003.*Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Harum Pujiarto.1999.*Hak Asasi Manusia*.Jogjakarta:Penerbitan Universitas Admajaya.
- Imam Soepomo.1983.*Pengantar Hukum Perburuhan*.Djambatan
- Johny Ibrahim. 2006. *Teori Dan Mtodologi Hukum Normatif*. Malang: Banyu Media Publishing.Cet. Ke-2.
- Lalu Husni.2000.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Munir Fuady.2003.Hukum kontrak (Dari Sudsut Pandang Hukum Bisnis).Bandung:Citra Aditya Bakti.
- Peter Mahmud Marzuki.2007.*Penelitian Hukum*.Jakarta : Kencana Prenada Media Group.Cetakan ke-tiga
- Soeryono Soekamto.1986.*Pengantar Penelitian Hukum*.Jakarta:Universitas Indonesia.
- Subekti dan Tjitrosudibyo.1992.Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.Jakarta:PT.Raja Paramitha.

### Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Repunlik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No.11 tahun 2005 Tentang Ratifikasi Konvenan Internasional Hak Ekonomi Sosial Budaya.

Permen.No.Per-02/Men/1993 Tentang Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

### **Jurnal**

Luca nogler.2008.*Why Do Labour Lawyers Ignore the Question of Social Justice in European Contract Law?. European Law Journal, Vol. 14, No. 4, July 2008, pp. 483–499.*

Adhi Santika.2007.*Pelaksanaan ICCPR dan ICESCR dalam Konteks Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RAN-HAM) 2004-2009.*jakarta.penerbit : komisi nasional hak asasi manusia, vol. 4 no. 4 th. 2007 Issn 1693-6027

Henry Simarmata.2007.*Kovenan HAM Internasional : Pandangan Umum mengenai Signifikasi dan Perkembangan.* jakarta.penerbit : komisi nasional hak asasi manusia, vol. 4 no. 4 th. 2007 Issn 1693-6027